

# TESIS

## **PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

### ***CRIMINAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES IN THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM***



**MUH ZHAHIR ADHIYAKSA**

**NIM. B012231059**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS/SEKOLAH PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



# TESIS

## PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

### *CRIMINAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES IN THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM*



**MUH ZHAHIR ADHIYAKSA**

**NIM. B012231059**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS/SEKOLAH PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



HALAMAN JUDUL

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN  
DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA

CRIMINAL LIABILITY BY THE COMPANY IN THE  
IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND  
SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister  
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum

Disusun dan diajukan oleh:

MUH. ZHAHIR ADHIYAKSA  
NIM. B012231059

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024

# TESIS

## PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

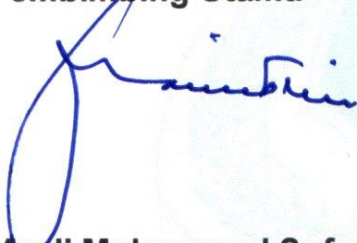
Disusun dan diajukan oleh:

**MUH ZHAHIR ADHIYAKSA**  
**B012231059**

Telah dipertahankan di hadapan panitia ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin pada tanggal **18 November 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

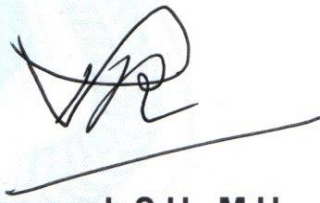
Menyetujui,

**Pembimbing Utama**



**Prof. Dr. Andi Muhammad Sofyan**  
**S.H., M.H**  
**NIP: 19620105 1986011 001**

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Haeranah S.H., M.H.**  
**NIP: 19661212 1991032 002**

**Ketua Program Studi**



**Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H.,**  
**M.H.**  
**NIP: 19700708 199412 1 001**

**Dekan Fakultas Hukum,**



**Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H.,**  
**M.A.P.**  
**NIP: 19731231 199903 1 003**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Muh Zhahir Adhiyaksa

NIM : B012231059

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Tesis yang berjudul PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA adalah benar-benar karya saya sendiri. Adapun yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan Tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 18 November 2024

Yang membuat pernyataan



Muh Zhahir Adhiyaksa

NIM. B012231059

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur yang tiada henti tercurah untuk Allah SWT yang senantiasa melimpahkan hidayah dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam peneliti kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. sebagai suri tauladan yang telah memberikan pelita dalam hati setiap ummatnya.

Tesis ini peneliti susun sebagai persyaratan wajib untuk menyelesaikan studi pada program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Tesis yang peneliti telah susun dan sangat banggakan ini berjudul "Pertanggungjawaban Pidana Oleh Perusahaan Dalam Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja".

Penulis sangat bersyukur dan bangga telah berhasil melalui proses panjang untuk menyelesaikan tesis ini. Karenanya, secara khusus peneliti ingin mempersembahkan tesis ini kepada orang tua terkasih yang sangat luar biasa yakni Almarhumah Ibunda ST Fatimah dan Ayahanda Muh Darwis. Terima kasih pula untuk saudara penulis, Fadillah Gita Cahyani yang senantiasa menjadi support system dan motivasi terbesar peneliti selain mama.

Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin, dan para Wakil Rektor beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, dan para Wakil Dekan beserta jajarannya.
3. Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. Andi Muhammad Sofyan, S.H., M.H dan Dr. Haeranah, S.H., M.H. selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping Penulis, yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu, arahan, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan Peneliti mulai dari penyusunan proposal, hingga selesainya tesis ini.
5. Tim penguji sejak ujian proposal hingga ujian tesis, Prof. Dr. Faisal Abdullah, S.H., M.Si., DFM, Prof. Dr. Aswanto, S.H., M.Si., DFM, dan Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. yang telah dengan sabar dan tulus meluangkan waktu dan tenaganya memberikan masukan dan nasihat sehingga menuntun Peneliti untuk lebih berhati-hati dan teliti dalam menyusun tesis ini.
6. Segenap Dosen Pengajar Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu yang telah diberikan kepada Peneliti selama proses masa studi.

7. Seluruh staf administrasi dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan kepada Peneliti selama masa studi.
8. Seluruh staf perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan memudahkan Peneliti dalam pencarian referensi dan literatur.
9. Seluruh pegawai Pengawas/Penyidik Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan yang membantu dalam kelancaran penelitian Penulis.
10. Seluruh pegawai Pengawas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar yang telah memberikan kesempatan dan membantu Peneliti dalam melakukan penelitian.
11. Kepada Zahra Zabina Noor Ichsan, S.Hum. yang telah kebersamai penulis selama penyusunan dan pengerjaan tesis dalam kondisi apapun terimakasih ikut serta mendo'akan, memberikan semangat, menemani dan memotivasi penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
12. Kepada Andi Yuzril Muhammad, S.H. dan Syahrul, S.H. yang memberikan support, serta bantuan berupa saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini.
13. Kepada Sahabat REMEDIUM yang memberikan support penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.



14. Kepada Sahabat grup Olahraga yang telah memberikan support serta menjadi penghibur penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
  15. Kepada Teman-teman Alauddin Law Study Centre yang selalu mendukung dalam penyelesaian tesis ini.
  16. Kepada Keluarga Besar NMCC Aceh yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat.
  17. Semua pihak yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih, baik moral maupun material.
- Akhirnya hanya kepada Allah jugalah Peneliti serahkan segalanya, semoga semua pihak yang membantu mendapat berkah, serta semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi Peneliti sendiri.

Makassar, 3 Oktober 2024

Penulis

Muh Zhahir Adhiyaksa

B012231059

## **ABSTRAK**

**MUH ZHAHIR ADHIYAKSA (B012231059). *PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.* Dibimbing oleh Andi Muhammad Sofyan sebagai Pembimbing Utama dan Haeranah sebagai Pembimbing Pendamping.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum bagi perusahaan yang sengaja/lalai dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yakni penelitian hukum Empiris. Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar yakni pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan cabang Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara wawancara dan observasi langsung dilapangan dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan artikel ilmiah. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan dapat bertanggungjawab secara pidana apabila perusahaan melakukan kesengajaan/kelalaian seperti tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja, tidak mendaftarkan tenaga kerja dalam program jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan, dan tidak mempunyai sertifikasi K3 bagi tenaga kerja dan operator. Pertanggungjawaban pidana yang diterima oleh perusahaan yakni berupa sanksi pidana penjara. Selain sanksi pidana, perusahaan juga dapat dikenakan sanksi administrasi berupa teguran maupun denda. Penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus melalui tahapan yakni tahapan peringatan, dan jika peringatan tidak dilaksanakan oleh perusahaan maka selanjutnya berlaku lah tahapan pada UU RI Nomor 8 tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana dengan mengikuti ketentuan pada PERMA No 13 tahun 2016 Tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi. Adapun pasal yang akan dikenakan bagi perusahaan yang tidak menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu Pasal 15 UU RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja berupa kurungan penjara maksimal 3 bulan dan Pasal 186 UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupa kurungan penjara maksimal 4 tahun.

**Kata kunci:** Pertanggungjawaban, Keselamatan, Kesehatan.

## **ABSTRACT**

**MUH ZHAHIR ADHIYAKSA (B012231059). *CRIMINAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES IN THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM.* Supervised by Andi Muhammad Sofyan as the Main Supervisor and Haeranah as the Co-Supervisor.**

This research aims to analyze the criminal responsibility of companies in the implementation of occupational health and safety management systems and the law enforcement for companies that intentionally/negligently apply the occupational health and safety management system.

This research is empirical legal research. The study was conducted in Makassar City, specifically at the South Sulawesi Provincial Manpower Office and the Makassar branch of the Social Security Agency for Employment. The data type used is primary data obtained through interviews and direct observations in the field and secondary data obtained from documents and scientific articles. The data obtained was analyzed qualitatively and descriptively.

The research results indicate that companies can be held criminally responsible if they engage in intentional/negligent actions such as failing to report workplace accidents, not registering workers in the BPJS Employment social security program, and not having a K3 certification for workers and operators. The criminal liability faced by the company can result in imprisonment penalties. In addition to criminal penalties, companies may face administrative sanctions through warnings or fines. Law enforcement against companies that do not implement the Occupational Health and Safety Management System must go through certain stages, including a warning stage, and if the company does not follow the warning, then the provisions of Law of the Republic of Indonesia Number 8 of 1981 concerning Criminal Procedure will apply, following the regulations in PERMA No. 13 of 2016 regarding Procedures for Handling Criminal Cases by Corporations. The articles that will be imposed on companies that do not implement the Occupational Health and Safety Management System are Article 15 of Law of the Republic of Indonesia Number 1 of 1970 concerning Workplace Safety, which carries a maximum imprisonment of 3 months, and Article 186 of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Employment, which carries a maximum imprisonment of 4 years.

**Keywords:** Responsibility, Safety, Health.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Orisinalitas Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>21</b>
A. State of the Art .....	21
B. Tinjauan Pertanggungjawaban Pidana oleh Perusahaan .....	22
a. Apakah sikap pengurus perusahaan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan perusahaan atau apakah sesuai dengan tujuan statutair perusahaan. ....	31
C. Tinjauan Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	35
D. Teori Pertanggungjawaban Pidana .....	38
E. Teori Kecelakaan Kerja .....	41
F. Teori Konsekuensi Hukum .....	44
G. Teori Kesalahan .....	47

H. Kerangka Pikir .....	52
1) Alur Pikir .....	52
2) Bagan Kerangka Pikir (Conceptual Framework) .....	55
I. Definisi Operasional .....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
A. Tipe Penelitian .....	60
B. Lokasi Penelitian .....	61
C. Populasi dan Sampel .....	61
D. Jenis dan Sumber Data .....	62
E. Teknik Pengumpulan Data .....	63
F. Teknik Analisis Data.....	64
<b>BAB IV PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA OLEH PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA .....</b>	<b>65</b>
A. Perusahaan mempunyai Kesalahan dalam bentuk Kesengajaan/Kealpaan .....	65
B. Kemampuan Bertanggungjawab pada Perusahaan .....	71
C. Tidak Ada Alasan Pemaaf Bagi Perusahaan atau Alasan yang Menghapuskan Kesalahan .....	77
<b>BAB V KONSEKUENSI HUKUM PERUSAHAAN JIKA TIDAK MELAKSANAKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA .....</b>	<b>82</b>
A. Perusahaan Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerja Dalam BPJS Ketenagakerjaan .....	82
B. Penegakan Hukum Pidana bagi Perusahaan yang Sengaja/Lalai dalam Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. ....	94
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>114</b>
A. Kesimpulan .....	114
B. Saran .....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>116</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Orisinalitas Penelitian dengan Penelitian tesis sebelumnya	14
Tabel 2	Orisinalitas Penelitian dengan Penelitian tesis sebelumnya	17
Tabel 3	Perbedaan Prinsip Pemidanaan antara Orang/Individu dan Perusahaan/Korporasi	75
Tabel 4	Jumlah dan manfaat dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	86
Tabel 5	Jumlah kecelakaan kerja dari tahun 2020-2023	95
Tabel 6	Jumlah kelompok usia yang mengalami kecelakaan kerja dari tahun 2020-2023	96
Tabel 7	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja dari 2020-2023 pada provinsi Sulawesi Selatan yang sudah mempunyai putusan Inkrah	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Badan Hukum di Indonesia mempunyai beberapa jenis, salah satunya yaitu Perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang mempunyai manajemen tertentu dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Dalam sebuah perusahaan terdapat seorang Direktur atau Pimpinan perusahaan serta ada karyawan sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Setiap tenaga kerja melakukan pekerjaan di perusahaan berhak atas penghasilan atau diberi upah atas apa yang telah dikerjakan. Menurut Molengraaff, Perusahaan adalah segala tindakan yang terus-menerus dilakukan untuk mendapatkan uang, berdagang, menyerahkan barang, dan melaksanakan kesepakatan bisnis.<sup>1</sup>

Dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja membutuhkan lingkungan kerja yang menunjang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja mereka. Dengan adanya tempat kerja yang memberikan rasa aman maka kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja lebih optimal dan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan filosofi perusahaan. Akan tetapi, berbeda halnya jika perusahaan mengabaikan keselamatan dan keamanan tenaga kerja saat bekerja. Banyaknya terjadi kecelakaan kerja serta penyakit yang terjadi akibat kerja yang sering terjadi

---

<sup>1</sup> Abdul R. Salaiman, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, hlm. 90.

di tempat kerja, terutama di perusahaan yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Jika perusahaan tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disingkat SMK3) dengan baik, maka mereka dapat mengalami kerugian ekonomi, misalnya kerusakan yang terjadi pada alat dan bahan produksi, termasuk didalamnya berkaitan dengan ganti rugi kecelakaan, sampai pada penundaan proses operasional, hingga kehilangan waktu kerja. Kemudian tenaga kerja juga dapat mengalami kerugian non-ekonomi seperti kematian dan cedera.

Masing-masing perusahaan memiliki sistem dalam pengelolaan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi agar produksi setiap harinya dapat meningkat. Salah satu strategi yang wajib perusahaan lakukan agar produktivitas tetap stabil dan meningkat yakni memperhatikan seluruh *Standard Operating Procedure* (selanjutnya disingkat SOP) berjalan dengan baik dan seluruh tenaga kerja mengikuti aturan yang dibuat oleh perusahaan, sehingga seluruh target perusahaan dapat dicapai. Dalam melakukan pekerjaannya tenaga kerja juga berhak atas perlindungan yang diperoleh. Misalkan terhadap jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.<sup>2</sup> Jaminan kesehatan wajib dimiliki oleh setiap tenaga kerja, baik itu tenaga kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Pada Pasal 86 Undang-undang Republik

---

<sup>2</sup> Ngabidin Nurcahyo, 2021, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No 1, hlm. 7.



Indonesia (selanjutnya disingkat UU RI) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap pekerja atau buruh wajib memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.”

Kecelakaan di tempat kerja mungkin terjadi dimanapun kita berada baik itu pada ruangan tertutup bahkan pada ruangan terbuka. Kecelakaan kerja tidak dapat diprediksi kapan dan dimana tempat terjadinya oleh sebab itu Undang-undang Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UU RI) Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menjamin terhadap perlindungan kecelakaan di tempat kerja. Pada saat perusahaan menjalankan sebuah pekerjaan ataupun mengerjakan sebuah proyek besar diperlukan sebuah metode atau sistem yang baik agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan secara optimal guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, metode yang dimaksud memiliki keberhasilan yang relevan dalam menaikkan produktivitas perusahaan dalam menjalankan setiap produksinya.

SMK3 merupakan satu kesatuan pada sistem manajemen yang dimiliki oleh perusahaan secara menyeluruh yang bertujuan untuk pengendalian risiko yang erat kaitannya dengan kegiatan kerja sehingga menciptakan tempat kerja yang produktif, aman dan efisien. SMK3 ini mempunyai manfaat sangat baik ketika diterapkan dalam perusahaan yang notabene memiliki produksi yang besar seperti pertambangan, perindustrian, konstruksi, transportasi, dan pengangkutan yang mempunyai risiko kecelakaan kerja rendah, sedang, bahkan risiko tinggi. Ketika SMK3

ini diterapkan kemungkinan besar akan meningkatnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, karena salah satu faktor penghambat berkurangnya produksi perusahaan selain bahan baku produk itu sendiri yaitu kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja.

Pencegahan pada perusahaan sangatlah penting untuk keberhasilan suatu pekerjaan, pengawasan bertujuan agar seluruh SOP yang dilakukan harus sesuai dengan yang sudah diterapkan.<sup>3</sup> Dalam penerapan SMK3 tentunya harus ada pemimpin dalam penegakannya. Untuk mencapai tujuan mewujudkan budaya keselamatan di tempat kerja, para pemimpin keselamatan harus bertanggung jawab untuk membangunnya. Mereka juga harus memastikan bahwa para pimpinan menjadi bagian dari keberhasilan keselamatan dan kesehatan kerja (selanjutnya disingkat K3).<sup>4</sup> Beberapa kebijakan Pemerintah dalam mengurangi kecelakaan salah satunya berdasarkan Pasal 87 ayat (1) UU RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan" Sementara itu, sebagaimana menurut Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (selanjutnya disingkat PP RI) No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan

---

<sup>3</sup> Hani Handoko, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rafika Aditama. hlm. 360.

<sup>4</sup> Gatot Sutrisno dan Tatan Sukwika, 2021, *Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan*, Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, Volume 5 Nomor 2, hlm. 3.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi:  
“Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.”

PP tersebut berfungsi sebagai peraturan pelaksanaan dari UU RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut pada Pasal 5 ayat (2) PP RI No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi:

“Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.”

Tujuan diterapkannya SMK3 ini terdapat pada Pasal 2 PP RI No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi:

“Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktivitas”.

Begitupun pada saat perusahaan menerapkan SMK3 ini akan ada banyak manfaat yang perusahaan dapatkan seperti berkurangnya kerugian pada tenaga kerja yang perlu mendapatkan perawatan dan membutuhkan biaya yang cukup besar akibat kecelakaan kerja, bahkan jika ada kecelakaan kerja yang membuat produksi sampai berhenti hal tersebut akan membuat kerugian besar bagi perusahaan, maka dari itu pentingnya menerapkan SMK3 ini.

Ada hal yang perlu diketahui mengapa perusahaan wajib bertanggung jawab secara pidana dalam perlindungan K3 bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan antara lain:<sup>5</sup>

1. Memastikan Hak secara Konstitusi:

- Hak yang dasar yaitu berupa hak aman dan sehat dalam lingkungan kerja.
- Dalam menjalankan tanggung jawabnya perusahaan wajib untuk memenuhi dan melindungi hak konstitusi tenaga kerjanya.

2. Kewajiban Hukum:

- Peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya tentang Ketenagakerjaan sudah jelas untuk memastikan K3 pada setiap tenaga kerja.
- Jika perusahaan membuat pelanggaran dalam menjalankan kewajibannya maka perusahaan dapat diberikan pertanggungjawaban secara pidana ataupun denda.

3. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi:

- Sebagian definisi terkait pertanggungjawaban pidana oleh korporasi menyebutkan perusahaan sebagai badan hukum dapat dimintai pertanggungjawaban jika terbukti melakukan hal-hal yang dilarang.

---

<sup>5</sup> Hariandja, M. T. E, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, engkompensasi, dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. hlm. 89.

- Perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban secara pidana ataupun denda jika terbukti sengaja ataupun lalai sehingga menyebabkan terjadi kecelakaan kerja maupun penyakit yang disebabkan kerja.

#### 4. Efek Jera dan Pencegahan:

- Ancaman sanksi pidana dapat memberikan efek jera bagi perusahaan agar lebih serius dalam menerapkan program K3. Ketika perusahaan diberikan ancaman berupa sanksi pidana, maka dapat memberikan efek jera agar serius dalam menjalankan K3.
- Efek jera diharapkan agar tak terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja pada masa yang akan datang.

#### 5. Perlindungan Tenaga Kerja:

- Tenaga kerja akan dilindungi hak-haknya jika adanya aturan terkait dengan pertanggungjawaban pidana pada perusahaan.
- Ini merupakan sebuah komitmen negara terhadap perlindungan K3 pada tenaga kerja.

Ketika peraturan yang mewajibkan pertanggungjawaban pidana, maka perusahaan akan lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan K3 bagi tenaga kerja. Akan tetapi dalam prakteknya di lapangan masih ada beberapa perusahaan yang belum menerapkan SMK3 secara efektif terutama pada bidang Konstruksi atau Pertambangan. Bahkan beberapa perusahaan lalai terhadap penerapan dan pengawasan K3 misalkan

terhadap penerapan Alat Pelindung Diri (Selanjutnya disingkat APD). Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat BPJS) Ketenagakerjaan angka kecelakaan kerja dari tahun 2020-2023 terus meningkat.<sup>6</sup> Salah satu alasan perusahaan tidak menerapkan SMK3 ini karena perusahaan menganggap bahwa SMK3 merupakan hal yang biasa saja. Alhasil ketika terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan menganggap bukan tanggung jawabnya. Hal tersebut dikarenakan beberapa kondisi yakni pengurus pada perusahaan tidak paham dengan pentingnya penerapan SMK3 ini dalam perusahaan yang mempunyai tingkat risiko kecelakaan sedang, bahkan tinggi.

Beberapa perusahaan mempunyai data kecelakaan kerja, akan tetapi perusahaan tersebut tidak melaporkan kejadian tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Pengawas Ketenagakerjaan pada tingkat Provinsi. Ditunjuknya pengawas ketenagakerjaan merupakan mandat yang diberikan oleh Peran pemerintah untuk mengawasi pengusaha dan perusahaan dalam menerapkan SMK3 di tempat kerja diberikan kepada Menteri Tenaga Kerja dengan segala wewenang yang diberikan.<sup>7</sup> Salah satu alasan perusahaan tidak memberitahu terjadinya kecelakaan kerja pada Menteri Tenaga Kerja yaitu perusahaan khawatir pada perusahaan

---

<sup>6</sup> <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id> diakses pada 23 Januari 2024 pukul 14:30

<sup>7</sup> Maulidiah Maskat dan Siti Hajati Hoesin, 2022, *Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Lingkungan Tempat Kerja*, Pakuan Law Review, Volume 8 Nomor 3, hlm 10.

yang dijalankan akan mendapatkan sanksi baik itu administrasi, ganti rugi maupun pidana. Sedangkan menurut Pasal 11 UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi: "Pengurus wajib melaporkan tiap kecelakaan kerja yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja." Pengurus yang dimaksud disini sebagaimana menurut pada Pasal 1 ayat (2) UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi: "Orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri."

Adapun Faktor lain yang menyebabkan perusahaan tidak menerapkan SMK3 dalam sebuah proyek atau pekerjaan dikarenakan efisiensi keuangan sebab untuk menerapkan SMK3 dibutuhkan biaya yang lebih seperti memiliki pengawas bidang ahli K3 yang mumpuni di bidangnya yang harus dibayar dengan biaya yang cukup tinggi. Akan tetapi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan ketika menerapkan SMK3 ini akan kembali dengan meningkatnya produktivitas yang dihasilkan dari pencegahan kecelakaan kerja. Kadang pula jika terjadi sebuah kecelakaan dan membuat tenaga kerja lumpuh bahkan kehilangan nyawa, perusahaan hanya memberikan santunan yang tidak sepadan dengan kontribusi tenaga kerja yang diberikan pekerja terhadap perusahaan.

Semua yang diperlukan tenaga kerja terkait K3 harus dipatuhi dan di implementasikan perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja. Hal tersebut adalah bentuk perlindungan tenaga kerja yang melakukan aktivitas

pada tempat kerja. Dengan adanya penerapan K3 tersebut, tenaga kerja diberikan rasa aman dalam bekerja dan menaikkan produktivitas perusahaan. Akan tetapi masih ada perusahaan yang sengaja/lalai dan tidak efektif pada penerapan SMK3 pada perusahaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Perusahaan mempunyai kewajiban pada keselamatan tenaga kerja yang pada saat melakukan pekerjaan. Perusahaan dan tenaga kerja mempunyai perjanjian/kontrak di dalamnya mempunyai tanggung jawab atau kewajiban perusahaan pada tenaga kerja ketika ada tenaga kerja terlibat kecelakaan dalam bekerja. Tenaga kerja harus mematuhi aturan perusahaan yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja dan mencegah kehilangan hari kerja yang lama karena situasi yang tidak dapat diprediksi.<sup>8</sup>

Selama ini jika ada kecelakaan pada tempat kerja baik itu kecelakaan yang bersifat lumpuh/cacat, dan sampai meninggal dunia, BPJS Ketenagakerjaan yang menangani kecelakaan kerja baik itu pengobatan bahkan sampai santunan pun BPJS Ketenagakerjaan yang melakukan semuanya. Akan tetapi setiap perusahaan mempunyai ketentuan yang berbeda dalam pemberian santunan. Perusahaan hanya menyerahkan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengambil alih pengobatan sedangkan perusahaan tetap melakukan produksi dan menjalankan tujuan dari perusahaan tersebut, walaupun ketika pimpinan perusahaan diproses

---

<sup>8</sup> Lalu Muhammad Saleh, 2018, *keselamatan dan Kesehatan Kerja Kelautan, (kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Maritim)*, Jurnal Deepublish Volume 1 Nomor 1, hlm. 5.



secara hukum dalam pertanggungjawabannya yang menyebabkan kecelakaan kerja prosesnya pun tidak transparan. Selama ini ketika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan hanya ditutup sementara dan akan memulai produksi beberapa hari setelah kecelakaan kerja terjadi. Akan tetapi seharusnya perusahaan diberikan pertanggungjawaban secara pidana agar mendapatkan efek jera berdasarkan tujuan Undang-undang.

Salah satu alasan perusahaan tidak memberikan santunan dalam nilai yang besar dikarenakan penghematan anggaran perusahaan dan status tenaga kerja hanya sebatas PKWT. Terjadinya kecelakaan kerja tidak lepas dari kesalahan perusahaan dikarenakan tidak berjalannya proses SMK3 secara efektif. Walaupun dalam proses melakukan sebuah pekerjaan sudah sesuai SOP tidak dapat menjamin pencegahan kecelakaan kerja. Akan tetapi perusahaan tetap menjalankan produksi seperti biasa dan tidak mendapatkan sanksi pidana yang seharusnya diterima atas kesalahan yang diperbuat. Maka dari itu perusahaan wajib dimintai pertanggungjawaban secara pidana jika terbukti tidak menerapkan K3.

Maka dari itu penulis tertarik membahas penelitian tesis dengan judul "Pertanggungjawaban Pidana oleh Perusahaan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, terdapat 2 rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja?
2. Bagaimanakah konsekuensi hukum oleh perusahaan jika tidak menjalankan proses sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari rumusan masalah diatas, terdapat 2 tujuan penulisan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja
2. Untuk menganalisis konsekuensi hukum oleh perusahaan jika tidak menjalankan proses sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Mahasiswa**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat bagi mahasiswa dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan penelitian teori pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan.

#### b. Praktisi Hukum

Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk praktisi hukum dalam melakukan penegakan hukum, baik itu terkait dengan pembagian porsi wewenang masing-masing penegak hukum maupun langkah yang harus diambil dalam melakukan penegakan hukum terhadap pertanggungjawaban oleh perusahaan dalam prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.

#### c. Masyarakat

Harapan yang ingin dicapai bagi masyarakat dengan adanya penelitian ini adalah menambah pengetahuan baru dan memberikan gambaran tentang teori pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan dan bagaimana kemudian masyarakat dapat bersikap bijak dalam menanggapi berbagai kasus yang terjadi disekitarnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan kepada penegak hukum mulai dari penyelidikan sampai penetapan sanksi, terutama untuk Dinas Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah dalam melakukan upaya penegakan hukum. Terutama dalam merespon kasus yang menjadi perhatian masyarakat.

## E. Orisinalitas Penelitian

Tabel 1

Tentang Orisinalitas Penelitian dengan Penelitian tesis sebelumnya:

Nama Penulis	: Dian Octaviani Saraswati
Judul Tulisan	: Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan
Kategori	: Tesis
Tahun	: 2007
Perguruan Tinggi	: Universitas Diponegoro
<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Rencana Penelitian</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Isu dan Permasalahan</li> <li>● Perlindungan hukum K3 pada tenaga kerja</li> <li>● Tantangan dan upaya yang dilakukan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja secara hukum</li> <li>● Kesejahteraan Tenaga Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Isu dan Permasalahan</li> <li>● Pertanggungjawaban pidana perusahaan kepada tenaga kerja</li> <li>● pertanggungjawaban perusahaan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja</li> <li>● peran BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>● Pengawasan dalam penerapan SMK3</li> </ul>

<p><b>Teori Pendukung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Teori Pengawasan</li> <li>● Teori Perlindungan Hukum</li> </ul>	<p><b>Teori Pendukung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Teori Pertanggungjawaban Pidana</li> <li>● Teori Konsekuensi Hukum</li> <li>● Teori Kecelakaan Kerja</li> <li>● Teori Kesalahan</li> </ul>
<p><b>Metode Penelitian :</b> Kualitatif Deskriptif</p>	<p><b>Metode Penelitian :</b> Kualitatif Deskriptif</p>
<p><b>Pendekatan :</b> Conseptual Approach, case approach dan Statuta Approach</p>	<p><b>Pendekatan :</b> Conseptual Approach, case approach dan Statuta Approach</p>
<p><b>Populasi dan Sampel :</b>  Terdiri dari 2 staf personalia di perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, 2 tenaga kerja yang bekerja di PT tersebut, 2 karyawan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, dan 2 pengurus perkumpulan tenaga kerja.</p>	<p><b>Populasi dan Sampel :</b> untuk populasinya yaitu Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dan pegawai pengawas pemeriksa pada Kantor Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Makassar. Sedangkan sampelnya yaitu Pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 5 orang dan 4 orang Pegawai Pengawas pemeriksa dari Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Makassar</p>

<p><b>Hasil dan Pembahasan :</b></p> <p>Penggunaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara hukum terhadap karyawan PT. Musitex Pekalongan telah berjalan dengan baik, hal tersebut tercermin dengan adanya upaya-upaya dalam menyediakan alat pelindung diri seperti penutup mulut dan hidung serta telinga, dan penutup diri. Disamping itu, PT. Musitex memberikan pelatihan, pembinaan, dan pengawasan kepada karyawannya terkait dengan pekerjaan mereka.</p>	<p>.</p>
<p><b>Desain Kebaruan Tulisan/ Kajian</b></p>	<p>Penelitian sebelumnya hanya terfokus bagaimana melakukan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sedangkan penelitian tesis penulis selain berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja juga membahas bagaimana pertanggungjawaban perusahaan jika seyogyanya ia tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.</p>

Tabel 2

Tentang Orisinalitas Penelitian dengan Penelitian tesis sebelumnya:

Nama Penulis	: Dwi Handoko
Judul Tulisan	: Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum
Kategori	:Tesis
Tahun	: 2014
Perguruan Tinggi	: Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya
<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Rencana Penelitian</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Isu dan Permasalahan</li> <li>● pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan K3</li> <li>● Strategi yang digunakan untuk meningkatkan kepatuhan K3 bagi pekerja di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Isu dan Permasalahan</li> <li>● Pertanggungjawaban pidana perusahaan kepada tenaga kerja</li> <li>● pertanggungjawaban perusahaan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja</li> <li>● peran BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>● Pengawasan dalam penerapan SMK3</li> </ul>

<p><b>Teori Pendukung</b> Teori Pengawasan</p>	<p><b>Teori Pendukung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Teori Pertanggungjawaban Pidana</li> <li>● Teori Konsekuensi Hukum</li> <li>● Teori Kecelakaan Kerja</li> <li>● Teori Kesalahan</li> </ul>
<p><b>Metode Penelitian : Kuantitatif</b></p>	<p><b>Metode Penelitian : Kualitatif</b> Deskriptif</p>
<p><b>Pendekatan : Analisis SWOT</b> (Strength, Weakness, Opportunity, and Threat)</p>	<p><b>Pendekatan : Statuta Approach,</b> Conseptual Approach and case approach.</p>
<p><b>Populasi dan Sampel :</b> untuk populasinya, itu adalah semua pekerja yang ada di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum, dan sampelnya adalah 100 orang yang menjawab penelitian ini.</p>	<p><b>Populasi dan Sampel :</b> untuk populasinya yaitu Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dan pegawai pengawas pemeriksa pada Kantor Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Makassar. Sedangkan sampelnya yaitu Pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 5 orang dan 4 orang Pegawai Pengawas pemeriksa dari Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Makassar</p>



<p><b>Hasil dan Pembahasan :</b> Hasil analisis regresi digunakan untuk menentukan bagaimana pengaruh kesadaran serta pengawasan terhadap kepatuhan pelaksanaan K3 pekerja di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Disamping itu, analisis ini juga dimaksudkan untuk menentukan faktor-faktor yang paling menonjol dalam menentukan kepatuhan K3, sehingga manajemen dapat menetapkan kebijakan apa yang harus diprioritaskan untuk meningkatkan kepatuhan K3 pekerja dan membiarkan mereka bekerja dengan lebih baik.</p>	<p>.</p>
<p><b>Desain Kebaruan Tulisan/ Kajian</b></p>	<p>Penelitian sebelumnya hanya terfokus bagaimana melakukan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sedangkan penelitian tesis penulis selain berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja juga membahas bagaimana pertanggungjawaban perusahaan jika seandainya tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.</p>

Adapun perbedaan antara penelitian tesis penulis dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian penulis lebih memfokuskan pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan dalam penerapan SMK3. Selain itu, penelitian ini mengkaji lebih lanjut tentang penegakan hukum oleh perusahaan ketika perusahaan lalai dalam penerapan SMK3.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. State of the Art

State of the art yaitu gambaran terkini tentang perkembangan suatu bidang ilmu atau praktik. Berikut adalah beberapa state of the art yang berkaitan dengan Pertanggungjawaban Pidana oleh Perusahaan dalam Penerapan SMK3.<sup>9</sup>

- ❖ Di Indonesia, Pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan K3, seperti UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan UU RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UU ini bertujuan memberikan perlindungan pada tenaga kerja dan pemberi kerja yang sifatnya dapat mencegah serta mengurangi kecelakaan pada tempat kerja dan penyakit akibat kerja.
- ❖ Penelitian terdahulu telah melakukan pengkajian terkait penerapan SMK3 di tempat kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban secara pidana jika tidak SMK3, misalkan tidak memberikan APD kepada Tenaga Kerja.

---

<sup>9</sup> Muhammad Fahrur Rozi, 2022, *Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*, Jurnal Juri-Diction 5 No 1, hlm 4.

## **B. Tinjauan Pertanggungjawaban Pidana oleh Perusahaan**

Dalam menjalankan sistem operasi dan produksi yang dilakukan oleh perusahaan harus mengikuti segala peraturan yang ada pada UU, terlebih lagi peraturan yang mempunyai sanksi pidana sehingga berpotensi terjadinya pertanggungjawaban secara pidana. Pertanggungjawaban pidana adalah kemampuan seseorang untuk dapat bertanggung jawab atas tindakan kriminalnya.<sup>10</sup> Sedangkan pertanggungjawaban pidana perusahaan adalah konsep hukum yang mengacu pada kewajiban suatu perusahaan atau badan hukum untuk bertanggung jawab atas tindak pidana yang dilakukan oleh individu-individu di dalam perusahaan tersebut, yang bertindak atas nama atau untuk keuntungan perusahaan.<sup>11</sup> Pada hukum pidana, seseorang dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana jika telah memenuhi beberapa ketentuan yaitu:<sup>12</sup>

1. Perbuatan pidana
2. Kesalahan
3. Tidak adanya alasan pemaaf
4. Adanya kemampuan bertanggung jawab perbuatannya secara hukum.

---

<sup>10</sup> Aryo Fadlian, 2020, Pertanggungjawaban Pidana Dalam Suatu Kerangka Teoritis, *Jurnal Hukum Positum*, Volume 5 Nomor 2, hlm 12.

<sup>11</sup> Joko Sriwidodo, M.S. Tumanggor, 2024, Regulation of Corporate Criminal Liability According To Law Number 1 Year 2023 On The Criminal Code, Krtha Bhayangkara, Volume 18 Nomor 1, hlm 199.

<sup>12</sup> Andi Hamzah, 2017, *Hukum Pidana Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 36.

Setiap teori ini memberikan wawasan berbeda tentang bagaimana pertanggungjawaban pidana perusahaan dapat dipahami dan diterapkan, serta menggarisbawahi pentingnya etika dan kepatuhan dalam operasional perusahaan. Berikut adalah beberapa teori pertanggungjawaban pidana menurut para ahli:<sup>13</sup>

1. Teori Tindakan Manusia (Human Action Theory):

Menurut Hans Kelsen Menyatakan bahwa pertanggungjawaban pidana harus berhubungan dengan tindakan individu yang melakukan pelanggaran. Jika tindakan tersebut dilakukan oleh individu yang bertindak atas nama entitas (seperti perusahaan), maka entitas tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban.

2. Teori Vicarious Liability (Tanggung Jawab Perwakilan):

Menurut John C. Coffee Jr. Menjelaskan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas tindakan karyawan yang dilakukan dalam kapasitas pekerjaan mereka. Jika tindakan tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan, maka perusahaan bisa dikenakan sanksi.

3. Teori Tanggung Jawab Pidana Korporasi (Corporate Criminal Liability):

Menurut William S. Laufer Mengemukakan bahwa perusahaan sebagai entitas hukum dapat dikenakan sanksi pidana, terlepas

---

<sup>13</sup> J. W. Neyers, 2020, A Theory of Vicarious Liability, Alberta Law review, Volume 43 Nomor 2, hlm 289.

dari individu yang terlibat. Ini menekankan perlunya akuntabilitas perusahaan dalam pelanggaran hukum.

4. Teori Sistem Manajemen (Management Theory):

Menurut Michael Porter Menekankan pentingnya sistem manajemen yang baik untuk mencegah pelanggaran hukum. Jika perusahaan tidak memiliki kontrol yang memadai, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban.

5. Teori Penciptaan Risiko (Risk Creation Theory):

Menurut Robert A. Kagan Menyatakan bahwa perusahaan dapat bertanggung jawab jika mereka menciptakan atau meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran hukum. Fokusnya adalah pada hubungan antara tindakan perusahaan dan risiko yang ditimbulkan.

6. Teori Kewajiban Sosial (Social Responsibility Theory):

Menurut Milton Friedman Penjelasan: Menegaskan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada masyarakat. Pelanggaran yang merugikan publik dapat menempatkan perusahaan dalam posisi bertanggung jawab.

Seseorang dapat dijatuhkan hukuman atas dasar pertanggungjawaban pidana jika mereka melakukan perbuatan pidana. Hal ini bertujuan agar pelaku dapat mempertanggungjawabkan dan menerima sanksi yang setimpal atas perbuatan yang dilakukannya. Definisi tentang

perusahaan terdapat pada Pasal 1 huruf b UU RI Nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang berbunyi; "Perusahaan adalah suatu unit badan usaha yang melakukan kegiatan produksi guna menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan". Perusahaan ditetapkan sebagai subjek hukum tindak pidana yang tidak sesuai dengan ketentuan pidana umum, yaitu KUHP, penegakan hukumnya akan memiliki berbagai konsekuensi.<sup>14</sup> Di negara-negara maju, pertanggungjawaban pidana perusahaan telah berkembang pesat. Pengurus perusahaan sekarang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Akibatnya, perusahaan harus lebih hati-hati dalam menerapkan kebijakannya.

Perusahaan berkewajiban atas dampak dari tindakan yang telah dilakukan untuk menentukan kesalahan yang dilakukan. Karena tindak pidana terdiri dari dua komponen yaitu *actus reus* dan *mens rea*, perusahaan yang melakukan tindak pidana tidak harus dipidana. Sebaliknya, jika ditemukan unsur kesalahan padanya, ia harus bertanggung jawab atas perbuatannya. Berikut alasan pemberian sanksi pidana kepada perusahaan:<sup>15</sup>

- 1) Memiliki kemampuan untuk menetapkan dan mendukung batas-batas perbuatan secara bijaksana;

---

<sup>14</sup> Henry, 2014, *Pertanggungjawaban Pidana Korupsi Korporasi*. Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional, 3(3), hlm. 397-416.

<sup>15</sup> F. Sjawie Hasbullah, 2015, *pertanggungjawaban Pidana Korporasi pada tindak pidana Korupsi*, Jakarta: kencana prenatal group, hlm. 10.

- 2) Lebih cepat daripada hukum perdata, memungkinkan korban untuk menerima pembayaran pidana restitusi lebih cepat;
- 3) Peradilan perdata menjadi terhambat jika sanksi pidana digunakan;
- 4) Forum pidana diperlukan dalam kasus ancaman pengurangan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Roscou Pound, seorang filsuf dari abad ke-20, bahwa yang dimaksud dengan pertanggungjawaban adalah kewajiban pelaku untuk membayar orang yang telah dirugikan.<sup>16</sup> Tidak mungkin bagi perusahaan untuk melakukan kesalahan karena statusnya sebagai badan hukum. Akan tetapi, prinsip pertama dalam hukum pidana adalah bahwa seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban karena kesalahan, ini termasuk kesalahan yang disebabkan oleh kealpaan dan kesengajaan, yang merupakan sikap batin yang berkaitan dengan perbuatan yang dilakukan. Muladi menekankan bahwa pertanggungjawaban pidana merupakan celaan atau pelanggaran hukum pidana yang jelas ada dalam tindak pidana, lalu diteruskan atau diarahkan secara tidak objektif kepada individu yang telah memenuhi ketentuan untuk dihukum karena tindakan.<sup>17</sup> Pemikiran Muladi tentang pertanggungjawaban pidana ini didasarkan pada teori hukum pidana tentang perbuatan pidana dan kesalahan, dan merupakan landasan penting untuk memahami konsep pertanggungjawaban pidana secara menyeluruh.<sup>18</sup> Karena kesalahan

---

<sup>16</sup> Romli Atmasasmita, 1989, *Asas-asas Perbandingan Hukum Pidana*, Cet I Jakarta: Yayasan LBH, hlm. 79.

<sup>17</sup> Muladi dan Dwidja Priyatno, 2012, *pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. hlm. 46.

<sup>18</sup> Muladi, 1997, *hak Asasi Manusia dan Sistem Peradilan Pidana*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP, hlm. 38.



hanya berlaku pada manusia, maka kesalahan menjadi masalah dalam tanggung jawab perusahaan.

Olehnya itu, akan dibahas lebih lanjut apakah kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan konsekuensi dari penerimaan terhadap asas kesalahan, karena kesalahan tidak dapat dilepaskan dari pertanggungjawaban. Selanjutnya, pertanyaannya adalah apakah perusahaan dapat bertanggung jawab atas kesalahan atau kesengajaan. UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja juga memberi bentuk pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan jika tidak menerapkan keselamatan kerja pada tempat kerja. Lebih jelasnya pada Pasal 15 (2) UU RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi:

“Peraturan perundangan tersebut dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 2 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah).”

Akan tetapi pada Pasal 3 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (selanjutnya disingkat PERMA) No 2 tahun 2012 Tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda dalam KUHP yang berbunyi: “Tiap jumlah maksimum hukuman denda yang diancam dalam KUHP kecuali pasal 303 ayat 1 dan ayat 2, 303 ayat 1 dan ayat 2, dilipatgandakan menjadi 1.000 (seribu) kali.” Berdasarkan Pasal 3 PERMA No 13 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi yang berbunyi:

“Tindak pidana oleh Korporasi merupakan tindak pidana yang dilakukan oleh orang berdasarkan hubungan kerja, atau berdasarkan hubungan lain, baik sendiri-sendiri maupun

bersama-sama yang bertindak untuk dan atas nama Korporasi di dalam maupun di luar Lingkungan Korporasi.”

Dari bunyi Pasal 3 tersebut perbuatan pidana yang dilakukan oleh perusahaan/Korporasi berasal dari orang berdasarkan hubungan kerja, yang dimaksud merupakan pengurus di dalam perusahaan/korporasi. Karena tindak pidana yang diperbuat oleh pengurus dengan mengatasnamakan perusahaan maka yang berhak menerima pertanggungjawaban secara pidana yaitu pengurus pada perusahaan. Pada Pasal 46 UU RI No 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang berbunyi:

“Tindak Pidana oleh Korporasi merupakan Tindak Pidana yang dilakukan oleh pengurus yang mempunyai kedudukan fungsional dalam struktur organisasi Korporasi atau orang yang berdasarkan hubungan kerja atau berdasarkan hubungan lain yang bertindak untuk dan atas nama Korporasi atau bertindak demi kepentingan Korporasi, dalam lingkup usaha atau kegiatan Korporasi tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.”

Pertanggungjawaban secara pidana juga dapat dikenakan lebih lanjut pada penjelasan Pasal 47 UU RI No 1 Tahun 2023 Tentang KUHP yang berbunyi:

“Selain ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, Tindak Pidana oleh Korporasi dapat dilakukan oleh pemberi perintah, pemegang kendali, atau pemilik manfaat Korporasi yang berada di luar struktur organisasi, tetapi dapat mengendalikan Korporasi.”

Dari kedua pasal tersebut tidak jauh berbeda dengan PERMA No 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi yang membahas tindak pidana korporasi. Lebih lanjut dijelaskan

terkait dengan perbuatan yang tergolong perbuatan tindak pidana korporasi pada Pasal 48 UU RI Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang berbunyi:

- a. termasuk dalam lingkup usaha atau kegiatan sebagaimana ditentukan dalam anggaran dasar atau ketentuan lain yang berlaku bagi Korporasi;
- b. menguntungkan Korporasi secara melawan hukum;
- c. diterima sebagai kebijakan Korporasi;
- d. Korporasi tidak melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan pencegahan, mencegah dampak yang lebih besar dan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku guna menghindari terjadinya tindak pidana; dan/ atau
- e. Korporasi membiarkan terjadinya tindak pidana.”

Pada ketentuan Pasal tersebut dilihat beberapa tindakan perusahaan/korporasi merupakan kategori tindak pidana yaitu adanya kelalaian/kesengajaan yang dilakukan perusahaan.

Pertanggungjawaban perusahaan didasarkan pada dua syarat subyektif, yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Masalah dengan kemampuan perusahaan untuk bertanggung jawab

Seyogyanya, perusahaan tidak memiliki sifat kejiwaan (kerohanian) atau manusia alami (*natuurlijk persoon*), konsep kepelakuan fungsional (Functional Daderschap) akan digunakan dalam hal kapasitas bertanggung jawab perusahaan yang menjadi salah satu daripada subjek hukum pidana. Wolter

---

<sup>19</sup> Setiyono. 2002, *Kejahatan Korporasi*. Malang: Averroes Press, hlm. 132.

mengatakan bahwa praktik fungsional adalah interpretasi kehakiman yang mana hakim menginterpretasikan tindak pidana sehingga pemidanaan memenuhi persyaratan masyarakat. Salah satu karakteristik kelakuan fungsional adalah bahwa tindakan fisik seseorang menghasilkan tindakan fungsional pada orang lain.

Dengan mengikuti tiga tahap, interpretasi fungsional hakim dapat diyakinkan, yaitu:

1. Pembentuk undang-undang ingin melindungi kepentingan
2. Siapa yang memiliki wewenang untuk melakukan atau tidak melakukan tindak pidana dalam kasus pidana dan siapa yang berada pada posisi yang sangat penting untuk mencegah atau melakukan tindak pidana tersebut dalam kasus pidana.
3. Pertanyaan pembuktian tidak menghasilkan hasil yang memuaskan.

Menurut prinsip fungsional, orang yang bertindak atas nama dan atas nama perusahaan bertanggung jawab atas tindak pidana mereka sendiri.

## 2) Masalah kesengajaan dan kealpaan perusahaan

Komponen selanjutnya dari tanggung jawab atau kesalahan, dalam arti luas, dapat difenisikan sebagai hubungan internal antara tindakannya dengan pembuat. Pandangan yang dikemukakan

menurut Suprpto, beliau menjelaskan bahwa hukum membolehkan badan-badan untuk melakukan perbuatan sebagai orang-orang dengan alat-alatnya, dapat dimengerti bahwa seyogyanya badan-badan dapat melakukan kesalahan jika orang-orang yang menjadi alat-alatnya sengaja atau tidak sengaja melakukannya. Kesalahan ini pada hakikatnya tidak bersifat individual karena itu mengenai badan sebagai kolektif, dan pengurusnya bertanggung jawab atas kesalahan tersebut.<sup>20</sup>

Berikut ini adalah beberapa pedoman yang diusulkan oleh Muladi untuk digunakan dalam penyelesaian masalah pertanggungjawaban perusahaan dan untuk menentukan kesalahan atau kesengajaan perusahaan:<sup>21</sup>

- a. Apakah sikap pengurus perusahaan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan perusahaan atau apakah sesuai dengan tujuan statutair perusahaan.
- b. Apakah kegiatan bisnis nyata atau politik perusahaan menunjukkan kesengajaan bertindak pengurus. Olehnya itu, harus dideteksi melalui keadaan mental yang berlaku di perusahaan. Konstruksi pertanggungjawaban memungkinkan seseorang yang bertindak atas nama perusahaan untuk

---

<sup>20</sup> Dwidja Priyatno, 2004, *Kebijakan Legislasi Tentang Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di Indonesia*, Jakarta: CV. Utomo, hlm. 348.

<sup>21</sup> Hamzah Hatrik, 1996, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia (strict liability dan vicarious liability)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 92.

bertindak sesuai dengan tindakan perusahaan. Melihat perusahaan sebagai subjek hukum membedakan mereka dari yang bertanggung jawab dan pembuat.

Pasal 99 ayat (3) UU RI No 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP yang berbunyi: "Putusan mengenai ganti kerugian dengan sendirinya mendapat kekuatan hukum tetap". Olehnya itu, selama pidananya belum mempunyai putusan Inkrah, putusan ganti kerugian belum memperoleh putusan Inkrah, Dengan kata lain, korban tidak dapat memperoleh kompensasi untuk uang atau biaya pengobatan yang telah mereka tanggung.<sup>22</sup> Dalam hukum pidana, alasan pemaaf (excuse) adalah konsep penting yang dapat menghapuskan pertanggungjawaban pidana seseorang. Dalam hukum pidana, alasan pemaaf dapat dikategorikan sebagai:<sup>23</sup>

1. Daya paksa (overmacht)

Ketika seseorang melakukan tindak pidana karena tekanan atau paksaan yang tidak dapat dihindari dari sumber luar. seperti ketika seseorang mencuri karena adanya ancaman kekerasan.

2. Pembelaan terpaksa (noodweer)

Tindakan yang diambil seseorang untuk membela diri dari serangan yang melanggar hukum, seperti memukul penyerangnya agar mereka tidak terluka.

---

<sup>22</sup> Andi Muhammad Sofyan, *et.al*, 2014, *Hukum Acara Pidana*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 215.

<sup>23</sup> Nabilah Seviana Citra dan Ifahda Pratama Hapsari, 2023, Alasan Pemaaf Yang Dijadikan Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menuntut Anak Sebagai Pelaku Kleptomania Di Indonesia, *Unes Law Review*, Volume 6 Nomor 1, hlm. 6.

### 3. Penyalahgunaan wewenang (ambtsmisbruik)

Perbuatan yang diambil oleh pejabat publik melampaui kewenangan mereka. Seperti Seorang petugas polisi yang menyalahgunakan otoritasnya untuk menyita barang.

### 4. Perintah jabatan (ambtelijk bevel)

Perbuatan yang diambil untuk mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang. Seperti sebuah ilustrasi adalah seorang tentara yang menembak karena perintah komandannya.

Seseorang dapat terbebas dari pertanggungjawaban pidana atas tindakannya jika salah satu dari alasan pemaaf tersebut terpenuhi. Penerapan alasan pemaaf dalam hukum pidana perlu dibuktikan dan dinilai secara kasus per kasus. Dalam sistem hukum di Indonesia, ada beberapa kondisi di mana perusahaan atau korporasi dapat diberikan alasan pemaaf ketika melakukan tindak pidana, yaitu:<sup>24</sup>

#### 1. Keadaan Darurat (Force Majeure):

Jika perusahaan melakukan tindak pidana karena bencana alam, perang, atau gangguan sistem yang tidak terduga, perusahaan dapat dimaafkan.

---

<sup>24</sup> FerdySaputra et al, 2023, Pertanggungjawaban Direksi Perusahaan yang Diduga Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Uang Perusahaan, *Locus Journal of Academic Literature Review*, Volume 2 Nomor 9, hlm. 6.

## 2. Pembelaan Terpaksa

Sebuah tindak pidana dapat dianggap sebagai pembelaan terpaksa jika perusahaan melakukannya untuk melindungi diri atau mencegah kerugian yang lebih besar.

## 3. Kekerasan atau Ancaman

Jika perusahaan melakukan tindak pidana karena tekanan atau ancaman dari pihak lain yang membuatnya terpaksa melakukannya, perusahaan dapat diberikan alasan pemaaf.

## 4. Kesalahan Orang Lain

Perusahaan dapat diberikan alasan pemaaf jika perbuatan pidana yang diperbuat perusahaan dikarenakan kesalahan/kelalaian orang lain yang bekerja untuk perusahaan.

## 5. Keterbatasan Kemampuan

Perusahaan dapat diberikan alasan pemaaf jika memiliki sumber daya, teknologi, atau kemampuan yang terbatas sehingga tidak dapat mencegah tindak pidana.

Akan tetapi, alasan pemaaf harus ditunjukkan dengan jelas dan memenuhi persyaratan undang-undang. Pemberian alasan pemaaf tidak akan mengurangi atau menghilangkan pertanggungjawaban pidana perusahaan.



### **C. Tinjauan Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Keselamatan merupakan suatu hal paling penting dan mendasar bagi setiap orang, dan setiap makhluk hidup memilikinya. Beberapa kelompok berusaha meningkatkan perlindungan tenaga kerja karena kondisi perburuhan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi. Diantaranya yakni perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 sangat penting bagi perusahaan baik dengan perusahaan risiko rendah atau tinggi. Kecelakaan kerja tidak dapat diprediksi, meskipun ada upaya untuk mencegahnya. PP RI No 50 Tahun 2012 menetapkan standar untuk penerapan SMK3 pada tempat kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, efektif, dan produktif, PP ini bertujuan untuk berkembang dan dapat mengendalikan risiko bahaya. Namun, banyak perusahaan masih mengalami kecelakaan di lingkungan kerja yang cukup tinggi karena tidak menerapkan SMK3 secara efektif. Pemerintah segera memperbaiki dan meningkatkan penerapan K3 dengan mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkannya karena faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kurangnya pengetahuan, kurangnya pengawasan, dan budaya K3 yang buruk dari dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>25</sup> Dalam menjalankan operasi dan produksi perusahaan, diwajibkan bahwa perusahaan wajib

---

<sup>25</sup> Muhammad Bagja Kurnia, 2020, *Faktor – Faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi*, Jurnal Student: Teknik Sipil, Volume 2 Nomor 2, hlm. 2.

memberikan jaminan K3 pada tenaga kerjanya di tempat kerja, sebagai berikut:<sup>26</sup>

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- UU RI No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengklasifikasikan kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan K3 bagi tenaga kerja.
- Pasal 86 ayat (1) menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.”

2. Peraturan Pemerintah:

- PP RI No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mewajibkan perusahaan untuk menerapkan SMK3.
- PP RI No 88 tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja menetapkan bahwa perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan kerja bagi tenaga kerja.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja:

- Permenaker No 5 Tahun 2018 mengatur terkait standar K3 di lingkungan kerja.
- Permenaker No 4 Tahun 2018 mengatur pengawasan perusahaan terhadap penerapan K3.

---

<sup>26</sup> Husni Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 50.

#### 4. Undang-undang Kesehatan:

- UU No RI 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan mengatur kewajiban perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawannya.
- UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mewajibkan perusahaan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.

Baik perusahaan maupun pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menjamin K3 dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Pengurus perusahaan harus memiliki tanggung jawab untuk mengetahui dan mengawasi tenaga kerja mulai dari memulai pekerjaan hingga selesai melakukan tugasnya. Pengurus juga harus memastikan bahwa tenaga kerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan.<sup>27</sup> SMK3 adalah komponen sistem perusahaan yang mencakup perencanaan dan keputusan organisasi dan manajerial yang keseluruhannya sangat terkait dengan lingkungan kerjanya.<sup>28</sup> Sistem manajemen ini memungkinkan untuk mengidentifikasi sumber kecelakaan kerja.

SMK3 mencakup struktur organisasi, tanggung jawab, perencanaan, proses pelaksanaan, prosedur pelaksanaan, termasuk didalamnya

---

<sup>27</sup> Dwi Putri, *et al.*, 2023, *Pertanggungjawaban Hukum Pidana Pimpinan Proyek Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Menyebabkan Kematian*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Volume 8 Nomor 3, hlm. 6.

<sup>28</sup> Anwar Prabu dan Mangkunegara, AA, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet IV, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, hlm. 29.

berkaitan dengan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan, penerapan, pengkajian, pencapaian, dan evaluasi kebijakan K3 untuk mengendalikan risiko kecelakaan kerja. Jika perusahaan dapat menerapkan SMK3, akan ada banyak keuntungan. Salah satunya adalah manajemen akan dapat mengetahui letak kekurangan sistem operasional sehingga dapat mencegah terjadinya gangguan yang penyebab kerugian, mempunyai gambaran jelas berkaitan dengan bagaimana kinerja K3 di perusahaan, meningkatkan pemenuhan peraturan K3, meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang K3, dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus melakukan hal-hal berikut saat menerapkan SMK3.<sup>29</sup>

#### **D. Teori Pertanggungjawaban Pidana**

Hukum pidana di Indonesia saat ini sebagian besar dikodifikasi dan diatur didalam kitab undang-undang, yang dikenal sebagai KUHP, menurut sistem tertentu. Aturan pidana di luar kitab undang-undang ini semuanya tunduk pada sistem yang digunakan dalam KUHP.<sup>30</sup> Hukum pidana terdiri dari tiga elemen: aturan tindak pidana pertanggungjawaban pidana dan elemen verbal penegakan hukum jika terjadi tindak pidana. Chairul Chuda menyatakan bahwa tindak pidana adalah perbuatan atau serangkaian perbuatan yang memiliki sanksi pidana.<sup>31</sup> Pendapat yang dikemukakan

---

<sup>29</sup> Sudalma, 2021, *Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Jurnal Widiya Praja, Volume 1 Nomor 2, hlm. 2.

<sup>30</sup> Penjelasan pasal 103 Kitab Undang-undang Hukum Pidana

<sup>31</sup> Andi Muhammad Sofyan dan Nur Azisa, 2023, *Hukum Pidana Indonesia* Jakarta: Kencana Prenada Group, hlm. 2.

oleh Chairul Chuda, menjelaskan tindak pidana adalah suatu perbuatan atau serangkaian perbuatan yang dilekatkan sanksi pidana. Namun, masalah lain adalah pertanggungjawaban pidana, yaitu karakteristik orang yang melakukan tindak pidana tersebut.<sup>32</sup>

Moeljatno berpendapat bahwa tindak pidana adalah suatu perbuatan yang dilarang oleh undang-undang larangan dan disertai dengan ancaman (sanksi) pidana tertentu bagi orang yang melanggar larangan tersebut. Selanjutnya pada perkembangan hukum di Indonesia, terutama hukum pidana, ia cenderung mengarah pada pengaturan yang lebih spesifik hampir di segala aspek kehidupan manusia. Perkembangan pranata hukum ini selalu dapat menyebabkan suatu legal explosion, atau suatu hukum yang meluas, yang meningkatkan pengaturannya dalam berbagai bidang dan cenderung menggantikan mekanisme kontrol lain dalam masyarakat. Pranata hukum ini kadang-kadang melampaui tanggung jawab keluarga. Hal ini dapat dilihat dalam situasi seperti diskriminasi kumpul kebo dalam rancangan undang-undang hukum pidana baru, kekerasan dalam rumah tangga yang sering melibatkan aspek privasi kehidupan rumah tangga, dan sebagainya.<sup>33</sup> Dalam hukum pidana, istilah "pertanggungjawaban pidana", "*torekenbaarheid*" (dalam bahasa Belanda), "*criminal responsibility*" (dalam bahasa Inggris), Pertanggungjawaban pidana berarti menghukum orang

---

<sup>32</sup> Moeljatno, 2008, *Asas-asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 17.

<sup>33</sup> M. Said Saile, 2009, *Penyidikan Tindak Pidana Tertentu*, Jakarta: Restu Agung, hlm. 11.

yang melakukan sesuatu yang melanggar hukum atau menyebabkan keadaan yang terlarang.

Akibatnya, pertanggungjawaban pidana terkait dengan proses peralihan hukuman atas tindak pidana kepada orang yang melakukannya. Namun, menurut Simons strafbaarfeit haruslah merupakan perbuatan manusia, tidak adil yang pada dasarnya bertentangan dengan hukum, dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan (*toerekeningsvatbaar*), dan orang itu dapat dipermasalahkan. Dalam hukum pidana, mempertanggungjawabkan seseorang memiliki artian meneruskan hukuman yang objektif terhadap orang yang melakukan perbuatan pidana. Kesalahan pembuat adalah dasar pertanggungjawaban pidana, bukan hanya pemenuhan semua elemen tindak pidana. Olehnya itu, kesalahan dianggap sebagai faktor yang menentukan pertanggungjawaban pidana dan bukan hanya elemen mental dalam tindak pidana.<sup>34</sup> Menurut Pompe, seseorang harus memenuhi kriteria berikut untuk dianggap bertanggung jawab pidana;<sup>35</sup>

- a. Kemampuan berpikir (*psychisch*) pembuat (*dader*) yang memungkinkan dia mengendalikan pikirannya dan membuat keputusan.
- b. Dapat menentukan konsekuensi dari tindakannya.

---

<sup>34</sup> Chairul Huda, 2006, *Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Jakarta: Kencana Prenada Media, hlm. 4.

<sup>35</sup> Amir Ilyas dan Haeranah, 2015, *Hukum Pidana Materil dan Formil: Kesalahan dan Pertanggungjawaban Pidana*, USAID-The Asia Foundation-Kemitraan Partnership, hlm. 139.

- c. Memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang sesuai dengan pendapatnya.

Aturan pertanggungjawaban pidana menentukan syarat-syarat apa saja yang harus ada pada seseorang sehingga sah untuk dijatuhi hukuman agar dapat memberikan sanksi kepada pelaku karena melakukan tindak pidana. Pertanggungjawaban pidana berkaitan dengan pembuat tindak pidana; aturan pertanggungjawaban pidana mengatur bagaimana memperlakukan orang yang melanggar kewajiban. Dengan demikian, orang yang melakukan tindakan yang dilarang oleh masyarakat dipertanggungjawabkan; dengan kata lain, si terdakwa kemudian menerima hukuman yang adil. Tanpa kesalahan yang dilakukan oleh pihak yang melanggar, maka pertanggungjawaban pidana batal dikenakan. Van Hamel menyatakan bahwa pertanggungjawaban pidana adalah kondisi normal dan kematangan mental dengan tiga jenis kapasitas dalam hal;<sup>36</sup>

- a) Memahami makna dan konsekuensi dari tindakannya sendiri;
- b) Mengakui bahwa masyarakat tidak mendukung atau melarang tindakannya,
- c) Selain itu, menentukan kemampuan terhadap tindakan.

## **E. Teori Kecelakaan Kerja**

Setiap kejadian/peristiwa ditempat kerja bukan berarti hal tersebut merupakan kecelakaan kerja, akan tetapi harus dilihat kondisi disekitar Lokasi kejadian apakah mempunyai dampak atau tidak. Kecelakaan kerja

---

<sup>36</sup> Andi Muhammad Sofyan dan Nur Azisa, Op. Cit, hlm. 108.

merupakan semua kejadian yang tidak diantisipasi atau tidak direncanakan yang dapat menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan, atau kerugian lainnya yang pasti terjadi di tempat kerja seseorang.<sup>37</sup> Menurut Frank Bird, penyebab utama kecelakaan di tempat kerja adalah faktor pekerjaan, salah satunya pengawasan. Kecelakaan adalah kejadian yang tidak diinginkan yang menyebabkan cedera fisik atau kerusakan harta benda.<sup>38</sup> "Kecelakaan kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi hal yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, orang, bahan, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya". kata Heinrich, Petersen, dan Roos.<sup>39</sup> Heinrich mengatakan bahwa suatu kecelakaan terjadi sebagai hasil dari rangkaian kejadian dan terdiri dari lima faktor secara berurutan, yang digambarkan sebagai lima domino yang berdiri sejajar: manusia, alat, bahan, SOP, dan pengetahuan/sikap. Heinrich mengatakan bahwa memutuskan rangkaian sebab akibat adalah kunci untuk mencegah kecelakaan terjadi. Heinrich mengatakan bahwa 88% kecelakaan disebabkan oleh tindakan atau perbuatan tidak aman dari manusia (tindakan tidak aman), 2% disebabkan oleh takdir Tuhan, dan 10%

---

<sup>37</sup> Andi Maddeppungeng *Et.al*, 2021, *Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Nines Plaza & Residence, Tangerang Selatan)*, Fondasi: Jurnal Teknik Sipil, Volume 10 Nomor 2, hlm. 3.

<sup>38</sup> Nikhmatul Huda *Et.al*, 2021, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Proyek Pembangunan Gedung di PT. X Tahun 2020*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 9 Nomor 2, hlm. 5.

<sup>39</sup> Nikhmatul Huda *Et.al*, *Op.cit*, hlm. 2.



disebabkan oleh kondisi yang tidak aman. Ada lima komponen yang saling berhubungan dalam rantai peristiwa tersebut, yaitu:<sup>40</sup>

- Lingkungan,
- Kesalahan manusia,
- Kecelakaan, dan
- Cedera atau kerugian.
- Perbuatan atau kondisi yang tidak aman,

Menurut J. E. Gordon, kecelakaan adalah hasil dari interaksi diantara orang yang menjadi korban kecelakaan, perantara yang melakukan kecelakaan, dan lingkungan kompleks. Olehnya itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang penyebab terjadinya kecelakaan, korban kecelakaan, perantara, dan lingkungan yang mendukung harus diketahui secara menyeluruh. Selain teori kecelakaan di atas, ada juga teori penyebab kecelakaan kerja. Teori-teori berikut menjelaskan bagaimana kecelakaan terjadi:<sup>41</sup>

a) *Pure Chance Theory* (Teori Kebetulan Murni)

Menurut teori ini, kecelakaan terjadi secara kebetulan saja karena tidak ada pola yang jelas dalam rangkaian suatu peristiwa kecelakaan.

---

<sup>40</sup> Delima Agustin Nuraini, 2020, *Hubungan Lingkungan Kerja, Work Permit, Faktor Manusia, dan Kecelakaan Kerja: Pendekatan Konseptual*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 6 Nomor 2, hlm. 3.

<sup>41</sup> Devy Normalita Putri Dan Fatma Iestari, 2023, *Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Di Proyek Konstruksi: Literature Review*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 7 Nomor 1, hlm. 7.

b) *Accident Prone Theory* (Teori Kecenderungan Kecelakaan)

Menurut teori ini, karakteristik pribadi pekerja tertentu menyebabkan lebih banyak kecelakaan kerja.

c) *Three Main Factor* (Teori Tiga Faktor)

Teori ini menyatakan bahwa peralatan, lingkungan, dan aspek pekerja adalah penyebab kecelakaan.

d) *Two main Factor* (Teori Dua Faktor)

Secara teoritis, kecelakaan disebabkan oleh kondisi berbahaya (kondisi berbahaya) dan tindakan berbahaya (tindakan berbahaya).

e) *Human Factor Theory* (Teori Faktor Manusia)

Menurut teori ini, kesalahan manusia tidak selalu merupakan sumber utama dari semua kecelakaan kerja.

## **F. Teori Konsekuensi Hukum**

Setiap tindakan ataupun perbuatan tentunya mempunyai konsekuensi atau akibat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disingkat KBBI), bahwa yang dimaksud dengan konsekuensi adalah akibat dari suatu perbuatan, pendirian, dan sebagainya.<sup>42</sup> Konsekuensi adalah persesuaian dengan yang dahulu. Adapun definisi dari konsekuensi hukum adalah akibat dari perbuatan yang melanggar aturan baik itu yang tertulis dan/atau tidak tertulis. Konsekuensi hukum dapat terjadi jika terdapat kecacatan dalam menjalankan sistem hukum baik itu dari struktur hukum, isi hukum

---

<sup>42</sup> KBBI Online <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/konsekuensi> diakses pada 22 Januari 2024 pukul 14:00

dan budaya hukum.<sup>43</sup> Teori yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman tentang sistem hukum adalah sebuah teori hukum yang digunakan untuk menganalisis masalah hukum tentang seberapa efektif atau berhasil penegakan hukum. Menurut teori ini, ada tiga komponen sistem hukum Lawrence M. Friedman yang menentukan apakah penegakan hukum berhasil atau tidak;<sup>44</sup>

### 1. Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Struktur hukum mencakup kelembagaan dan institusi, serta cara sumber daya manusia, prosedur, dan organisasi aparatur. Institusi atau badan yang memiliki otoritas untuk menerapkan hukum adalah lembaga. Organisasi adalah kesatuan (susunan, dll.) yang terdiri dari bagian-bagian (orang, dll.) dari perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, sedangkan ketatalaksanaan adalah cara mengurus (menjalankan). Sumber daya manusia aparatur adalah orang-orang yang terlibat dalam menjalankan sistem.

### 2. Substansi Hukum

Substansi hukum dapat diartikan sebagai peraturan dan praktik yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berfungsi sebagai dasar bagi tindakan penegakan hukum. Substansi sebagai

---

<sup>43</sup> Septa Candra, 2013, *Pembaharuan Hukum Pidana; Konsep Pertanggungjawaban Pidana Dalam Hukum Pidana Nasional Yang Akan Datang*, Jurnal Cita Hukum, Volume 1 Nomor 1, hlm. 10.

<sup>44</sup> Friedman, Lawrence M, 2009, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, terj. M. Khozim, Jakarta: Nusa Media, hlm. 28.

referensi untuk pelaksanaan yang dapat diukur dan digunakan untuk mencapai tujuan. Substansi memberikan keyakinan tentang bagaimana bertindak. Aturan atau norma, juga dikenal sebagai *das Sollen*, adalah fakta hukum yang diungkapkan oleh para ahli hukum dalam tataran teoritik, atau dalam bentuk gagasan tentang bagaimana hukum harus dijalankan. Substansi hukum mencakup bagaimana masyarakat bertindak terhadap peraturan dan bagaimana peraturan tersebut memengaruhi struktur hukum (hirarki perundang-undangan).

### 3. Budaya Hukum

Budaya hukum adalah cara masyarakat melihat hukum dan sistem hukum. Budaya hukum mencakup berbagai kepercayaan, nilai, gagasan, dan harapan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang budaya hukum, perhatikan beberapa pernyataan berikut: orang Katolik menghindari perceraian karena keyakinan agama mereka, orang-orang yang tinggal di daerah kumuh tidak percaya pada polisi, orang kelas menengah lebih sering mengajukan keluhan kepada pemerintah daripada orang-orang yang sejahtera, atau Mahkamah Agung menikmati martabat tinggi. Dengan kata lain, budaya hukum adalah lingkungan pemikiran dan kekuatan masyarakat yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukumnya seperti ikan mati di keranjang, bukan ikan

hidup di laut. Budaya hukum ada di setiap negara dan masyarakat. Hukum selalu memiliki pendapat yang berbeda. Ini bukan berarti semua orang memiliki pemikiran yang sama. Budaya hukum orang dalam adalah komponen budaya yang sangat penting.

## G. Teori Kesalahan

Dua hal penting dalam hukum pidana harus diperhatikan selama proses pemberian sanksi pidana: Yang pertama adalah *Actus Reus* yang merupakan subjek atau pelaku perbuatan pidana, dan kesalahan yang kalau dalam bahasa Latin disebut dengan *mens-rea* yang pada hakikatnya berkaitan dengan masalah pertanggungjawaban pidana. secara umum, Hukum pidana hanya mengakui individu sebagai pelaku dalam hal subjek atau pelaku perbuatan pidana, sedangkan pertanggungjawaban pidana didasarkan pada asas kesalahan yang berbunyi “Tidak dipidana, jika tidak ada kesalahan”, dalam bahasa Belanda yang diisrilahkan dengan “*Green Straf Zonder Schuld*”,<sup>45</sup> dalam bahasa Jerman “*Keine Straf Ohne Schuld*”. Sedangkan dalam hukum pidana Inggris berbunyi “*Actus Non Facit Reum, Misis Mens Sit Rea*” yaitu “*An Act does not make a person guilty, unless the mind is guilty*”.<sup>46</sup>

Kesalahan dapat dimaknai sebagai dasar pencelaan terhadap sikap batin seseorang dalam hukum pidana. Salah satu yang menjadi prinsip utama hukum pidana adalah asas kesalahan, atau culpabilitas, yang

---

<sup>45</sup> Andi Muhammad Sofyan dan Nur Azisa, Op.cit, hlm. 111.

<sup>46</sup> Moeljatno, 2021, *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban dalam Hukum*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, hlm. 15.

menyatakan bahwa seseorang tidak dapat dipidana jika tidak melakukan kesalahan. Seseorang dapat dikatakan telah melakukan kesalahan jika sikap batinnya dapat dicela atas perbuatan yang melanggar hukum. Kesalahan sebagai syarat pembedaan merupakan kesalahan secara yuridis, bukan kesalahan secara moral atau sosial. Menurut yang diutarakan oleh Robert Cooter dan Thomas Ullen, pelanggaran administratif berada di antara *carefull - blameless* dan *negligent - reckless*. Merujuk pada *culpability scale*,. Dalam hal ukuran tanggung jawab, UU Kearsipan seharusnya membuat perbedaan jelas antara tindakan administratif yang disengaja (*dolus*) dan kelalaian (*culpa*). Menurut hukum pidana, kesalahan terbagi menjadi dua, yaitu *Dolus* dan *Culpa*, yang berbeda seperti berikut:

a. Dengan sengaja (*dolus*)

Beberapa pelanggaran memiliki elemen kesengajaan atau opset, bukan kesalahan. Orang yang melakukan sesuatu dengan sengaja biasanya pantas mendapatkan hukuman pidana.<sup>47</sup> Fokus teori ini adalah apa yang diketahui atau dipikirkan oleh pembuat tentang apa yang akan terjadi saat mereka melakukan tindakan. Dalam teori kehendak, sengaja adalah keinginan untuk mewujudkan elemen delik dalam rumusan undang-undang. Ini berbeda dengan teori pengetahuan. Dua istilah lain yang berkaitan dengan sengaja adalah "niat" (*voorhomen*) dan "bertemu dengan

---

<sup>47</sup> Wirjono Prodjodikoro, 2015, *Asas-asas hukum pidana di Indonesia*, Bandung: Eresco, hlm. 61.

rencana terlebih dahulu". "Percobaan melakukan kejahatan dipidana jika niat untuk itu telah ternyata dari adanya permulaan dan tidak selesainya pelaksanaan itu bukan semata-mata disebabkan karena kehendaknya sendiri", menurut Pasal 53 KUHP tentang Percobaan. Klasifikasi jenis biasanya dibagi menjadi tiga kategori, yaitu<sup>48</sup>

1) Sengaja sebagai maksud (*opzet als oogemark*)

Kesengajaan sebagai maksud, juga disebut *opzet als oogemark*, adalah upaya untuk mencapai suatu tujuan. Artinya, ada hubungan nyata antara keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, apa yang mereka lakukan, dan apa yang mereka hasilkan. Motivasi seseorang sangat memengaruhi perilakunya.

2) Sengaja dengan kesadaran tentang kepastian (*opzet met bewustheid van zekerheid of noodzakelijkheid*)

Kesengajaan yang menghasilkan 2 konsekuensi: konsekuensi pertama diinginkan oleh pelaku, sedangkan konsekuensi kedua tidak diinginkan tetapi pasti terjadi.

---

<sup>48</sup> Eddy OS Hiariej, 2016, *Prinsip-prinsip hukum pidana*, edisi revisi, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, hlm. 172.

3) Sengaja dengan kesadaran kemungkinan (*opzet met warschijkheidbewustzijn*)

Dalam kasus ini, kesengajaan didefinisikan sebagai kesadaran akan besarnya kemungkinan yang terkait dengan situasi tersebut.

b. Kelalaian (*culpa*)

Dalam hukum pidana dan yurisprudensi, kelalaian atau kealpaan (*culpa*) didefinisikan sebagai tidak mengambil tindakan pencegahan atau kurang berhati-hati.<sup>49</sup> Vos mengatakan bahwa kealpaan terdiri dari dua komponen:

- a. Pembuat dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika dia melakukan sesuatu.
- b. Pembuat yang tidak berhati-hati

Pada proses pemberian penjatuhan pidana pada delik *culpa*, disyaratkan adanya kecerobohan atau teledor yang besar atau disebut *culpa lata*. Kealpaan yang ringan atau *culpa letis* tidak dapat melahirkan kealpaan yang dapat dijatuhi pidana. Standar dalam menentukan kecerobohan pelaku adalah adanya kewajiban berbuat lain. Standar kewajiban berbuat lain bersumber dari peraturan tertulis maupun kebiasaan atau kepatutan. Ada kemungkinan bahwa pelaku melakukan kealpaan jika mereka tidak melakukan apa yang seharusnya

---

<sup>49</sup> Andi Muhammad Sofyan dan Nur Azisa, Op.cit, hlm. 116.



mereka lakukan.<sup>50</sup> Selanjutnya, delik kelalaian dalam undang-undang terdiri dari dua jenis, yaitu delik kelalaian yang menimbulkan akibat dan delik kelalaian yang tidak menimbulkan akibat. Perbedaan antara keduanya sangat mudah dipahami: kelalaian yang menimbulkan akibat menimbulkan delik kelalaian (misalnya, Pasal 359 KUHP) dan kelalaian yang tidak menimbulkan akibat menimbulkan delik kelalaian. Dua jenis delik culpa adalah:<sup>51</sup>

- 1) *Culpa levissima* atau *lichtste schuld* artinya. kesalahan kecil yang tidak diancam pidana karena culpa levissima tidak diperhatikan oleh undang-undang.
- 2) *Culpa lata* atau *merkelijke schuld* atau *grove schuld* artinya kesalahan berat yang disebabkan oleh kelalaian dan dianggap sebagai dasar kejahatan.

c. Kesalahan dan pertanggungjawaban pidana

Dalam hukum pidana, dapat disebut sebagai ciri atau bagian dari kesalahan dalam arti yang luas, misalnya;<sup>52</sup>

- 1) Pembuat bertanggung jawab atas perbuatannya.

---

<sup>50</sup> Sudarto, 2009, *Hukum pidana 1*, Semarang: Yayasan sudarto, hlm. 211.

<sup>51</sup> Wirjono Prodjodikoro, 2003, *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*, Jakarta: Refika Aditama, hlm. 73.

<sup>52</sup> Andi Hamzah, 2019, *Asas-asas Hukum Pidana Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka cipta, hlm. 138.

- 2) Adanya hubungan mental antara pembuat dan tindakan mereka, yaitu adanya sengaja atau kesalahan dalam arti yang paling sempit (*culpa*).
- 3) Tidak ada dasar peniadaan pidana yang menghapus tanggung jawab pembuat atas tindakan tertentu.

Dari ketiga poin di atas, hubungan antara kesalahan dan melawan hukum adalah sebagai berikut: tidak mungkin ada melawan hukum tanpa kesalahan, tetapi seperti yang dikatakan Vos, mungkin ada melawan hukum tanpa kesalahan. Perbuatan yang tak biasa secara objektif dianggap melanggar hukum. Bukan perbuatan abnormal jika tindakan itu sendiri tidak melanggar hukum. Tidak lagi diperlukan pertanyaan siapa yang melakukannya; jika tindakannya sendiri tidak melanggar hukum, maka pembuatnya tidak bersalah. Kesalahan adalah komponen subjektif, yang berarti hanya terjadi pada pembuat tertentu.<sup>53</sup>

## H. Kerangka Pikir

### 1) Alur Pikir

Kerangka konseptual atau kerangka teoritis (*theoretical framework*) atau kerangka konseptual (*conceptual framework*) yaitu kerangka berpikir teoritis dari peneliti tentang masalah yang akan diteliti, menjelaskan hubungan antara variabel dan konsep. Teori-teori yang sudah dijelaskan sebelumnya membentuk dasar dari kerangka pikir ini. Kerangka pikir ini,

---

<sup>53</sup> Andi Hamzah, *Ibid*

atau kerangka teori yang diuraikan di atas, dapat disesuaikan dengan teori yang digunakan dalam mengkaji masalah.

Peneliti melakukan penelitian mengenai pertanggungjawaban pidana oleh Perusahaan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Pada tahun 2020-2023, angka kecelakaan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, bahkan pada tahun 2023 mencapai angka tertinggi. Namun, walaupun angka kecelakaan kerja ini cukup relatif tinggi, yang berhasil ditangani oleh pihak Pengawas Ketenagakerjaan setengah dari jumlah yang dilaporkan. Tentunya ini menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi tenaga kerja yang berujung terhadap kerugian materil yang diterima oleh tenaga kerja yakni tidak mendapatkan hak yang sebagaimana mestinya ketika terjadi kecelakaan kerja. Kemudian menganalisis terkait bentuk penanganan tersebut menurut teori pertanggungjawaban pidana untuk melihat apakah benar jika perusahaan telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan tetapi perusahaan lalai atau sengaja tidak melakukan secara efektif terhadap pelaksanaan SMK3.

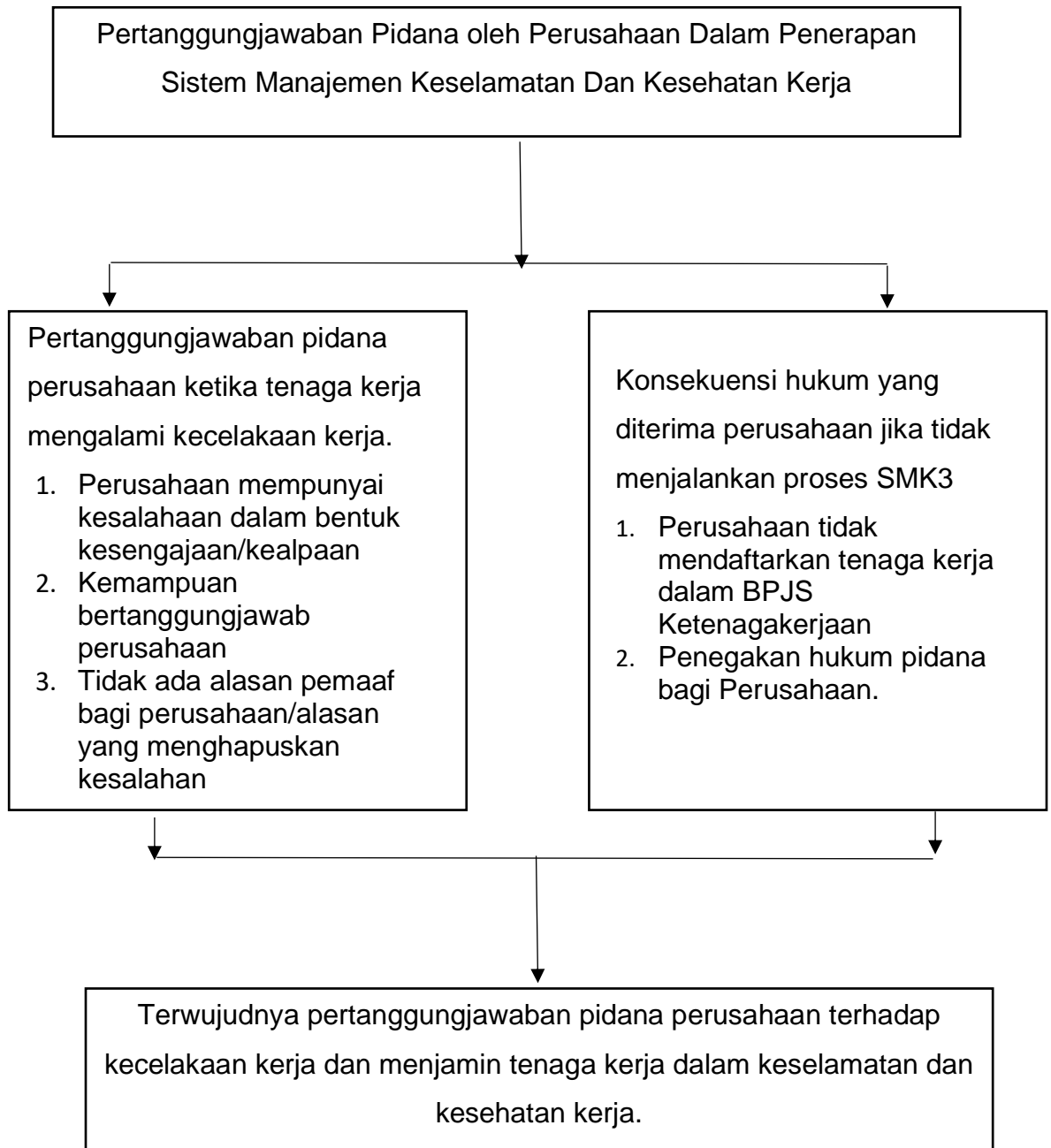
Peraturan hukum yang akan peneliti gunakan dalam mengkaji dan menganalisis secara normatif terkait dengan pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan dalam penerapan SMK3 yakni:

1. UU RI No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
2. UU RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### 3. PP RI No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja

Variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini yakni terwujudnya pertanggungjawaban perusahaan atas kecelakaan kerja. Adapun variabel bebas (*independence variabel*) yakni terkait dengan teori yang digunakan dalam penulisan ini yakni teori pertanggungjawaban pidana, teori kecelakaan kerja, teori konsekuensi hukum serta teori kesalahan. Terdapat dua variabel utama yang akan peneliti kaji, yakni: 1) Bagaimanakah pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan indikatornya yakni: Perusahaan mempunyai kesalahan dalam bentuk kesengajaan/kealpaan, kemampuan bertanggungjawab perusahaan, dan tidak ada alasan pemaaf bagi perusahaan atau alasan yang menghapus kesalahan 2) Bagaimanakah konsekuensi hukum terhadap perusahaan jika tidak menjalankan proses SMK3. Dengan indikatornya yakni: Perusahaan tidak mengikutkan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan Penegakan hukum pidana bagi Perusahaan.

## 2) Bagan Kerangka Pikir (Conceptual Framework)



## **I. Definisi Operasional**

1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mencegah kecelakaan, penyakit, dan insiden yang dapat membahayakan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang fokus pada perlindungan pekerja dari risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan, cedera, atau penyakit akibat kerja. K3 mencakup berbagai aspek, termasuk identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan penerapan langkah-langkah pencegahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
3. Kecelakaan kerja adalah insiden yang terjadi di tempat kerja yang mengakibatkan cedera, kerugian, atau bahkan kematian pada pekerja. Kecelakaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kelalaian, kondisi lingkungan yang tidak aman, atau peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.
4. Pelanggaran adalah tindakan yang melanggar hukum, aturan, atau kebiasaan sistem atau masyarakat.
5. Kejahatan adalah tindakan yang dapat dihukum karena dianggap merugikan masyarakat atau individu.

6. PKWT, atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, adalah jenis kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengatur hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu.
7. PKWTT, atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, adalah jenis kontrak kerja yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tanpa batasan waktu tertentu.
8. Teori pertanggungjawaban pidana merujuk pada prinsip-prinsip yang digunakan untuk menentukan apakah seseorang dapat dianggap bertanggung jawab secara hukum atas tindakan pidana yang dilakukan
9. Pengawas ketenagakerjaan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan untuk melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
10. Tenaga kerja adalah sekelompok individu yang mampu dan bersedia bekerja dalam suatu kegiatan ekonomi.
11. Korporasi adalah entitas hukum yang dibentuk oleh sekelompok individu untuk menjalankan kegiatan bisnis. Korporasi memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dari bentuk usaha lainnya, seperti perseorangan atau kemitraan.

12. Perusahaan adalah unit organisasi yang bergerak dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan.
13. Pertanggungjawaban adalah kewajiban untuk menjelaskan atau mempertanggungjawabkan tindakan, keputusan, dan hasil yang telah diambil atau dihasilkan oleh seseorang atau suatu organisasi. Dalam konteks hukum, pertanggungjawaban sering kali mengacu pada kewajiban untuk memberikan ganti rugi atau menghadapi konsekuensi hukum atas tindakan tertentu.
14. Kemampuan bertanggungjawab merujuk pada keterampilan dan kemampuan seseorang untuk menerima dan menanggung akibat dari tindakan, keputusan, serta kinerja mereka.
15. Alasan pemaaf adalah dasar hukum yang menghapuskan atau mengurangi tanggung jawab pidana seseorang atas suatu tindakan yang secara umum dianggap melanggar hukum, tetapi dalam keadaan tertentu, dapat dimaklumi atau dimaafkan. Alasan pemaaf tidak mengubah sifat melanggar hukum dari tindakan tersebut, tetapi memberikan pembelaan kepada pelaku sehingga mereka tidak dikenakan hukuman pidana.
16. Kesengajaan merupakan konteks hukum mengacu pada niat atau tujuan seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap melanggar hukum. Kesengajaan menunjukkan bahwa pelaku sadar akan tindakan yang dilakukannya dan konsekuensi yang mungkin



timbul dari tindakan tersebut, serta tetap memilih untuk melakukannya.

17. Kelalaian adalah bentuk perilaku di mana seseorang gagal untuk mengambil tindakan yang seharusnya dilakukan, sehingga menyebabkan kerugian atau bahaya. Dalam konteks hukum, kelalaian mengacu pada tindakan atau kurangnya tindakan yang tidak memenuhi standar kewajaran yang diharapkan dari seseorang dalam situasi tertentu.
18. Konsekuensi hukum adalah dampak atau akibat yang ditetapkan oleh hukum atas tindakan atau keputusan yang melanggar atau mematuhi hukum yang berlaku. Konsekuensi hukum dapat bervariasi tergantung pada jenis tindakan dan hukum yang dilanggar.
19. Penegakan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga berwenang untuk memastikan bahwa hukum dan peraturan yang berlaku dipatuhi oleh masyarakat. Penegakan hukum mencakup berbagai aktivitas, termasuk pencegahan, deteksi, penyelidikan, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran hukum.